



**Universidade
Europeia**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Discriminação no processo de recrutamento e seleção: Tatuagens

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Tatiana Cristina Mendes Rosário

(50033926)

Orientador da Dissertação:

Prof.Doutor Francisco Cesário

Lisboa, 10 Junho 2018



**Universidade
Europeia**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Declaração de autoria

O conteúdo deste relatório é da exclusiva responsabilidade do(a) autor(a). Mais declaro que não incluí neste trabalho material ou dados de outras fontes ou autores sem a sua correta referência. A este propósito declaro que li o guia do estudante sobre o plágio e as implicações disciplinares que poderão advir do incumprimento das normas vigentes.

Data

Assinatura



Agradecimentos

Não existem palavras suficientes para demonstrar o quão grata eu estou por toda a ajuda e por todo o apoio que me foi dado. Quero agradecer à minha família pela enorme paciência e por todo o apoio que me deram. Nos tempos mais difíceis foram o meu pilar e nunca deixaram com que esta “pequena cabeça no ar” desistisse. A vocês um enorme obrigada, pois a vocês devo-vos uma das minhas maiores conquistas. O percurso académico foi só meu mas no entanto, sem vocês nada disto seria possível.

Quero aqui também agradecer a todos os meus amigos pela ajuda e por terem sempre palavras de incentivo prontas para me dar.

Ao Professor Doutor Francisco Cesário os meus mais sinceros agradecimentos pela sua disponibilidade e entusiasmo na orientação deste trabalho, pela sua ajuda na construção dos textos, pelas sugestões e pelos seus esclarecimentos. Um enorme agradecimento também ao Professor Bruno Soares por ter aceite, sem questões, ajudar-me neste estudo e estando sempre disponível para esclarecer qualquer tipo de dúvida.

Por último, gostaria de agradecer aos participantes deste estudo que possibilitaram a recolha de dados para a realização do mesmo.



Resumo

Este estudo pretende observar se o uso de tatuagens, uma característica não relevante para o desempenho de um candidato, influencia a decisão final tomada pelo responsável pelo processo de recrutamento e seleção. Se tal influência for observada, será traduzida num ato discriminatório.

O presente estudo teve uma amostra de 120 participantes, todos eles estudantes universitários pertencentes à população portuguesa. Foi elaborado um anúncio de emprego fictício e foram entregues quatro currículos fictícios (Mulher com tatuagem, Mulher sem tatuagem, Homem com tatuagem e Homem sem tatuagem) aos participantes. Estes teriam de avaliar os currículos indicando se os candidatos seriam ou não selecionados para preencher a vaga.

Os resultados deste estudo demonstraram que o candidato Homem com tatuagem foi o preferencialmente escolhido ao invés dos restantes candidatos. Este resultado indica que não é visível discriminação para com os candidatos com tatuagens visíveis.

Palavras-chave: Discriminação, Tatuagens, Processo de recrutamento e seleção.



Abstract

This study intends to observe how the use of tattoos, which is not relevant for the performance of a candidate, can influence the final decision taken by the responsible person for the recruitment and selection process.

The sample consists of 120 participants, all of them college students who belong to the Portuguese population. A fictitious Job advertisement was made and four fictitious curriculums were delivered (a woman with tattoos, a woman without tattoos, a man with tattoos and a man without tattoos) to the participants. They had to evaluate the curriculum indicating if they would select the candidate or not.

The final results showed that the man with tattoos was the most chosen one, compared to the others. In summary, this study demonstrated that there is no discrimination against the candidates who have visible tattoos.

Key-words: Discrimination, Tattoos, Recruitment and Selection process



Índice

Introdução	1
Revisão da literatura	4
Discriminação e estigmas.....	4
Tatuagens no local de trabalho.....	5
Gestão de Recursos Humanos	6
Recrutamento	7
Seleção	8
Metodologia	9
Participantes	9
Design	10
Procedimentos	11
Resultados	12
Discussão e conclusão	16
Limitações	20
Bibliografia	22
Anexos	24



Índice de figuras

- ✓ Fig 1. Distribuição dos candidatos
- ✓ Fig 2. Distribuição dos candidatos por género

Índice de tabelas

- ✓ Tabela 1. Estatística descritiva da Amostra Género
- ✓ Tabela 2. Estatística descritiva da Amostra Idade
- ✓ Tabela 3. Distribuição dos candidatos face à pontuação existente
- ✓ Tabela 4. Distribuição dos candidatos face ao participante Masculino
- ✓ Tabela 5. Distribuição dos candidatos face ao participante Feminino
- ✓ Tabela 6. Média das pontuações dos dois grupos existentes
- ✓ Tabela 7. Distribuição dos candidatos
- ✓ Tabela 8. Distribuição dos candidatos face ao género do responsável de processo de recrutamento

Lista de abreviaturas

- ✓ C.V = Curriculum Vitae
- ✓ Ft = Feminino com tatuagem
- ✓ F = Feminino sem tatuagem
- ✓ Mt = Masculino com tatuagem
- ✓ M = Masculino sem tatuagem



Introdução

“Muitos candidatos ao emprego são rejeitados por preconceitos estúpidos. Esta é a primeira causa de discriminação”

(Plumbley, R.P. (1995). *Seleção e Recrutamento*. Clássica Editora).

Citando Dal’laqua (2013), todos os indivíduos têm uma marca associada ao seu nome e à sua imagem. É a nossa marca pessoal e será essa mesma marca que irá determinar a nossa posição no mercado de trabalho. Com isto percebemos que a nossa imagem é uma ferramenta importante e tende a ser vista como mercadoria no mercado de trabalho.

Subhani e Azmat (2012) confirmaram que nos dias de hoje o processo de recrutamento e seleção está cada vez mais exigente devido, principalmente, à pouca oferta de candidatos que correspondam às necessidades exigidas e à complexidade da economia global. Estes dois fatores podem estar relacionados a um impacto significativo no recrutamento e seleção de candidatos fazendo com que exista discriminação nesse mesmo processo. É sabido que existe discriminação a nível ético, cultural e/ou social, no entanto Ellis (2015), Harper (2000), e Watkins & Johnston (2000) concluíram que existe discriminação tendo como base a aparência física do indivíduo, seja pela sua altura ou pelo seu peso. Sendo esta discriminação conhecida, os indivíduos quando vão para uma entrevista de trabalho procuram ter avaliações positivas através da aparência, dando menos importância à forma como se comportam na mesma (Seiter, Hatch, & S, 2005).

Estudos anteriores sugerem que os indivíduos com tatuagens tendem a ser mais atrativos que os indivíduos sem tatuagens. No entanto, o uso das mesmas tem sido associado a criminosos, a pessoas pertencentes a um gang ou que exibem um comportamento delinquente ou desadequado às normas sociais (Antonellis, Gwendolyn, & Rachel, 2017).



A sociedade tem expectativas sobre o papel que é apropriado para cada género e como tal são esperados certos comportamentos e uma certa aparência. Independentemente do sexo, o uso de tatuagens prejudica a imagem que a sociedade tem do indivíduo e em comparação com os indivíduos não tatuados, as pessoas que possuem tatuagens tendem a ser caracterizadas como menos competentes, sendo portanto menos aceites na sociedade. Tendo em conta as crenças da mesma, os indivíduos tatuados são vistos como “violadores das expectativas” da sociedade relativamente à aparência (Seiter & Hatch, 2005).

Vários estudos suportam a noção de que no processo de recrutamento e seleção as pessoas com tatuagens tendem a sentir que têm menos credibilidade e que as chances de obterem trabalho são reduzidas em certas funções e/ou organizações devido a serem avaliados de forma depreciativa durante a entrevista.

A discriminação tendo como base a raça, género, etnia, deficiência e idade é proibida legalmente em muitos países, no entanto não existe nenhuma legislação que proíba a discriminação sobre o uso de tatuagens. Citando Shahani-Denning (2003), contratar indivíduos com base em factores externos às competências e capacidades dos candidatos prejudica o desempenho da organização.

No artigo “Work Culture and Discrimination”, Green (2005) diz que a cultura do trabalho indica como falar, como interagir dentro da organização e principalmente o que vestir. O autor afirma que é importante entender que a cultura de trabalho é uma fonte de discriminação e que apesar dos esforços contra a mesma, a legislação ignora em grande parte o papel que a cultura de trabalho desempenha na perpetuação da discriminação.

No estudo “Visible Body Modification and Employment in the restaurant service industry”, (Brallier, Maguire, Smith & Palm, 2011) o objetivo era perceber se haveria preferência entre candidatos tatuados e não tatuados e se o género do candidato influenciava tal decisão. Após a análise dos resultados, os autores deste estudo confirmaram que, no sector da restauração, as tatuagens visíveis ainda são vistas de forma negativa. O estudo demonstrou



que os gerentes dos restaurantes tinham preferência sobre os candidatos não tatuados e que não existia diferença significativa entre géneros na mesma categoria (Tatuados/Não tatuados).

Assim, com base no que foi exposto anteriormente, o presente estudo tem como objectivo explorar as seguintes questões de investigação:

- 1) *Será que o uso de tatuagens visíveis por parte dos candidatos influencia a decisão de recrutamento?*
- 2) *Será que uma maior ou menor tolerância ao uso de tatuagens é influenciada pelo sexo dos candidatos?*
- 3) *Será que o sexo do responsável pelo processo de recrutamento influencia a maior ou menor tolerância a candidatos com tatuagem?*

Com isto, é possível a verificação da existência de discriminação ou não tendo por base a análise de diferenças estatísticas entre grupos de candidatos com tatuagens e sem tatuagens.

De modo a verificar a veracidade de toda a informação suportada através da literatura, no capítulo I é feita a revisão da literatura aos temas discriminação, estigmas e tatuagens no local de trabalho. No capítulo II descreve-se a metodologia do estudo, os procedimentos adotados e a caracterização da amostra. No capítulo III serão apresentados os resultados, a discussão dos mesmos e por fim a conclusão.

Capítulo I – Revisão da literatura

Discriminação e estigmas

Uma vez que o objetivo do estudo incide na discriminação no recrutamento e seleção, é importante clarificar alguns conceitos. Se existir um ato que viole o direito fundamental do ser humano ou recuse o acesso a qualquer direito económico, social, cultural ou outro, tendo como motivo a pertença a uma determinada etnia, o género, a idade, a aparência física e o estatuto, estamos perante um ato discriminatório.

A discriminação pode ser direta ou indireta. Estamos perante uma discriminação direta quando um indivíduo com determinada deficiência ou incapacidade é alvo de um tratamento menos favorável que aquele que foi dado a outra pessoa numa situação comparável. A discriminação indireta consiste quando um critério ou uma prática que seja neutra seja suscetível de colocar os direitos dos indivíduos em causa.

A discriminação no recrutamento e seleção como foi mencionado no enquadramento, tem sido alvo de vários estudos, confirmando a sua existência, seja pela altura, género, peso ou aparência dos candidatos (Ellis, 2015; Harper, 2000; Watkins & Johnston, 2000).

No que toca à aparência Madera & Hebl (2011) descobriram que marcas visíveis podem levar à discriminação no processo de recrutamento e seleção. Indivíduos com tatuagens fazem parte deste grupo que sofre desse tipo de discriminação. Goffman (1963), citado por Phil Drazewski, identificou três tipos de estigmas: Modificações do corpo, marcas de carácter individual e estigmas tribais.

Tendo em conta o historial das tatuagens e as suas associações, as mesmas podem estar inseridas nestes três estigmas. Phil Drazewski citando Goffman (1963), Jones & French (1984), and Crocker et al. (1998) , referem que os individuos que possuem estigmas visíveis podem causar insegurança, incerteza, desconforto e ansiedade a quem percebe tais marcas. As reações a individuos com marcas visíveis envolvem dois processos distintos: o processo



em que as atitudes acontecem de forma inconsciente e o processo deliberativo, em que as atitudes acontecem de forma consciente (Pryor, Reeder, & Landau, 1999; Pryor, Reeder, Yeadon, & Hesson-McInnis, 2004; Reeder & Pryor, 2000).

Relativamente ao processo deliberativo, vários estudos demonstraram que os indivíduos, de forma consciente, usam um conjunto de regras para determinar se é apropriado a nível social, reagir de forma negativa a uma pessoa que seja estigmatizada (Crandall & Eshleman, 2003). Em casos em que o estigma deriva de uma doença ou de uma situação que esteja fora do controlo do indivíduo, as pessoas tendem cada vez menos a ter reações negativas. (e.g. blindness, ethnicity; Weiner, 1995; Pryor et al., 2004).

Como o uso das tatuagens é controlado, os indivíduos que tenham tatuagens são julgados de forma negativa. Seguindo esta lógica, quando um candidato a uma função apresenta tatuagens, o mesmo vai ser julgado de forma negativa comparado com os restantes. Isto deve-se ao facto de que os entrevistadores têm medo que, ao aceitarem tal candidato, sofram de estigma por associação. (Goldstein & Johnson, 1997; Neuberg, Smith, Hoffman, & Russell, 1994; Ostman & Kjellin, 2002).

Tatuagens no local de trabalho

As organizações têm várias políticas relacionadas com a aparência profissional, com o objetivo de manter ou fidelizar os seus clientes. Algumas delas têm políticas direccionadas a indivíduos com tatuagens, não sendo permitido que o colaborador possua tatuagens ou que as mesmas estejam visíveis, recorrendo à utilização de um uniforme.

Num dos seus estudos, Dean (2010), descobriu que a sociedade considera que as tatuagens visíveis são inadequadas em funções administrativas mas que as mesmas em funções como bombeiros, construção civil ou agricultores são adequadas.

Quando uma organização exige a um colaborador que tape as suas tatuagens, o mesmo pode sentir que não pertence à organização, levando a níveis mais baixos de performance e a



uma descida da motivação. No processo de recrutamento, os candidatos com tatuagens tendem a ser analisados de forma negativa comparativamente aos candidatos sem tatuagens. Apesar de determinados colaboradores afirmarem que não existe qualquer tipo de problema em que os seus colegas de trabalho possuam tatuagens, esta opinião tende a alterar-se quando se trata de um colega novo.

Ellis (2014) confirmou que os indivíduos que possuem tatuagens são vistos como irresponsáveis, que não têm qualificações e não são profissionais, comparados com pessoas que não têm tatuagens. J. Antonellis Jr, Berry, Silsbee (2017) dizem que ainda existe um nível muito grande de discriminação no trabalho para com pessoas tatuadas e que as mesmas têm de considerar as consequências de ter tatuagens visíveis ou optar por as fazer em sítios estratégicos que possam ser tapados.

Gestão de Recursos Humanos

A gestão de Recursos Humanos tem uma grande importância e relevância dentro da organização, é responsável pela gestão da motivação e dos comportamentos dos colaboradores. É também o elo entre quem contrata e os seus colaboradores. Dentro da organização, a gestão de RH tem total poder/responsabilidade no recrutamento de talentos/pessoas, na fidelização dos colaboradores e a gestão dos mesmos, nomeadamente gestão de carreira/plano de carreira.

Existem quatro áreas principais ligadas à gestão da organização e a gestão de RH está inserida nesse grupo, são elas a Gestão Financeira, Gestão de produção, Gestão de mercados/marketing e Gestão de Recursos Humanos (Rocha, 1997).

Citando Rocha (1997), os recursos humanos têm uma série de atividades nas quais o recrutamento e seleção tem um importante papel. O recrutamento e seleção permite à organização maximizar o total funcionamento das organizações pois quando existe a necessidade de preencher certas vagas, é da responsabilidade dos Recursos Humanos satisfazer tal necessidade.



Recrutamento

Citando Aires (2007), o recrutamento atua na área da procura e atração de candidatos e tem como objetivo atrair candidatos. É um “sistema de informação” que pretende a divulgação da oferta de oportunidades de emprego (Chiavenato, 2000). O recrutamento é também a ligação entre as organizações que têm cargos a preencher com aqueles que procuram cargos. Este processo começa a partir de uma necessidade da organização e pode ser originada por diversos motivos. Generalizando, “O recrutamento de pessoal segue um fluxo predeterminado pela própria organização” (Coradini e Murini, 2009). Chiavenato (2006) afirmou que o recrutamento pode ser dividido em três partes: Recrutamento interno, externo e misto.

- **Recrutamento interno**

Este tipo de recrutamento é feito dentro da organização com os seus colaboradores como candidatos. É o primeiro passo do processo de recrutamento dando desta forma oportunidades aos funcionários da organização (Coradini e Murini, 2009).

Chiavenato (1981) indicou que são necessários certos dados e informações dos colaboradores candidatos às funções. O recrutamento interno é a fonte mais rápida e com menos custos. É também visto como fonte de motivação para os colaboradores, no entanto pode ser visto como um bloqueador à entrada de novas ideias, experiências e expectativas (Chiavenato, 2006).

- **Recrutamento externo**

É feito com candidatos de ambiente externo à organização e são escolhidos através das técnicas de recrutamento externo: Arquivos de candidatos, apresentação de candidatos por parte de outras empresas, anúncios em jornais e em agências de recrutamento (Chiavenato, 2006). Este tipo de recrutamento traz mais ideias e melhoramentos à organização. Aumenta também o capital intelectual da organização ao incluir novos conhecimentos e renova a



cultura organizacional (Coradini e Murini, 2009).

Em comparação com o recrutamento interno este é o mais caro e tem uma maior taxa de erro. Pode ser visto como fonte de desmotivação para com os colaboradores da organização pois não sentem que o seu trabalho seja reconhecido (Chiavenato, 2002).

- **Recrutamento misto**

O recrutamento misto resultada da ocupação de uma vaga por um colaborador da organização (recrutamento interno), o que faz com que seja necessário fazer um recrutamento externo para preencher a vaga deixada pelo colaborador, ou seja, o recrutamento misto é caracterizado pela utilização das duas formas de contratação (Coradini e Murini, 2009). Estes dois autores concluíram que uma organização não utiliza só um tipo de recrutamento fazendo com que os recrutamentos interno e externo se complementem.

Seleção

Citando Aires (2007) o processo de seleção tem por objeto a escolha e tomada de decisão do candidato que irá ocupar a vaga disponível, procurando o mesmo entre os candidatos que foram recrutados. De modo a realizar-se a seleção do candidato é necessário fazer uma comparação entre as características do cargo e o perfil do candidato. Ou seja, a seleção é desta forma um processo de comparação e de decisão (Chiavenato, 2000). As etapas do processo de seleção são as seguintes: Analisar os currículos, testes, entrevistas, verificação de referência e dinâmica de grupo (Chiavenato, 2006). A análise curricular é a primeira fase deste processo e consiste na realização de uma pré-seleção, eliminando os candidatos que não preenchem os pré-requisitos básicos. Os testes, citando Robbins (2001) para terem sucesso, é fundamental que seja um teste que preveja o desempenho do individuo no cargo. A entrevista é considerada por Coradini e Murini (2009) a etapa mais importante do processo de seleção e pretende obter informação sobre o individuo a nível pessoal e profissional, e esclarecer questões existentes nos formulários. É caracterizado como o momento ideal para verificar as



experiências profissionais anteriores, observar os comportamentos dos candidatos e também os seus cuidados pessoais como por exemplo a hygiene pessoal e o vestuário (Coradini e Murini, 2009). A entrevista é uma técnica simples e direta que pode ser usada em qualquer situação. É uma fase indispensável no processo de seleção e tem uma importância enorme para o sucesso na hora de escolher o candidato (Bueno, citado por Coradini & Murini, 2009).

A verificação de referências procura obter informações pessoais e profissionais, tendo como objetivo verificar a veracidade dos dados fornecidos que podem ser verificados por contacto telefónico. A dinâmica de grupo procura promover um clima de integração entre os candidatos, estimulando a participação ativa. Tem como objetivo observar atitudes, postura, traços de personalidade e relacionamento com os outros candidatos. Dá a oportunidade de conhecer melhor os candidatos, clarificando certas dúvidas que não foram respondidas na entrevista (Coradini & Murini, 2009).

Capítulo II – Metodologia

Participantes

A amostragem deste estudo é do tipo não probabilístico por conveniência e é composta por um total de 120 candidatos (76 do sexo feminino e 44 do sexo masculino) em que a idade varia entre os 19 e os 29 anos, tendo como media os 22,07 (DP 2,21).

Os participantes deste estudo são alunos da Universidade Europeia dos cursos Gestão Hoteleira e Gestão de Recursos Humanos.

Tabela 1 – Estatística Descritiva da Amostra Género

	Frequência	Percentagem
Género		
Feminino	76	63,3
Masculino	44	36,7
Total	120	100

Tabela 2 – Estatística Descritiva da Amostra Idade

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	19	29	22,07	2,21

A escolha destes participantes está relacionada com o facto de estes poderem vir a estar em contacto com este tipo de situação no futuro.

Design

Para a realização deste estudo utilizou-se uma metodologia do tipo experimental. Foi elaborado um anúncio de emprego para a função “Assistant Sales” e quatro currículos vitae (C.V) fictícios foram criados com o objetivo de simular um processo de recrutamento e seleção. Dos quatro C.V criados, dois eram do sexo feminino (um deles com uma fotografia de uma mulher tatuada e outro com uma fotografia de uma mulher sem tatuagens) e dois do sexo masculino (um deles com uma fotografia de um homem tatuado e outro com uma fotografia de um homem sem tatuagens). Na procura de fotografias, a pesquisa foi feita com o



intuito de haver semelhanças físicas (idades, raça, cor do cabelo e cor dos olhos), de forma a que não existisse motivos para a contaminação dos dados. Para as fotografias dos candidatos com tatuagens, pesquisou-se indivíduos com tatuagens visíveis (na parte do pescoço) de modo a que os participantes deste estudo conseguissem ver as mesmas.

Em cada CV o perfil curricular (idade, educação, experiência) era muito semelhante e apenas variou a fotografia que foi colocada. É importante salientar que as fotografias foram retiradas de um servidor de rede, não sendo violado qualquer tipo de código de ética

As fotografias foram tipificados em:

- Imagem Mulher com tatuagem;
- Imagem Mulher sem tatuagem;
- Imagem Homem com tatuagem;
- Imagem Homem sem tatuagem;

Procedimento

Os participantes deste estudo são estudantes universitários da Universidade Europeia e a recolha de dados foi efectuada em salas de aula. Estes foram informados que se tratava de um estudo para finalização de Mestrado e a sua participação era voluntária.

Foram entregues 120 questionários com a seguinte estrutura. A primeira parte do questionário incluía o anúncio de emprego para o cargo “Assistant Sales”, sendo de seguida era apresentado o C.V de apenas um candidato e no final solicitava-se a cada participante, face ao anúncio e à análise do C.V que estava a visualizar, que indicasse a sua preferência numa escala de 5 pontos sendo o 1 “Não recrutava” e o 5 “Recrutava sem qualquer hesitação”. A segunda parte do questionário incluía os dados sociodemográficos do participante do estudo, sendo eles a idade e o sexo.



Foi utilizado o Programa SPSS Statistics para tratamento e análise dos dados obtidos.

Capítulo III– Resultados

Os dados recolhidos foram inseridos em várias tabelas e gráficos que serão apresentadas de seguida.

A Tabela 3 apresenta a distribuição das respostas dos participantes por cada CV do candidato.

Tabela 3 – Distribuição das respostas por CV

Candidato	1-Não recrutava	2-Não recrutava mas hesitava	3-Não sei, tinha bastantes dúvidas se recrutaria	4-Recrutava mas com alguma hesitação	5-Recrutava sem qualquer dúvida
Mulher com tatuagem	4(13,3%)	1(3,3%)	6(20,0%)	7(23,3%)	12(40,0%)
Homem com tatuagem	1(3,3%)	0(0,0%)	2(6,7%)	8(26,7%)	19(63,3%)
Mulher sem tatuagem	1(3,3%)	1(3,3%)	6(20,0%)	7(23,3%)	15(50,0%)
Homem sem tatuagem	2(6,7%)	1(3,3%)	4(13,3%)	13(43,3%)	10(33,3%)

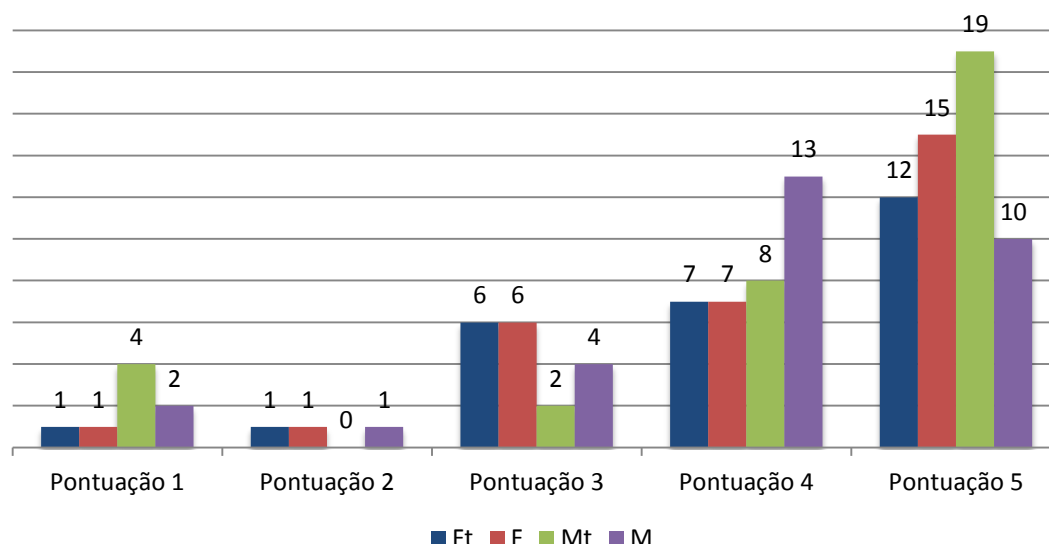


Figura 1 - Distribuição dos candidatos

Ao observar-se a tabela 3 e a figura 1, verifica-se que 90% dos 30 participantes que respondeu ao questionário do candidato Masculino com tatuagem indicou que recrutava o mesmo, ao passo que apenas 63,3% indicou que recrutava a candidata Feminina com tatuagem.

Comparando as candidatas femininas, confirmou-se que, apesar de a diferença não ser significativa, os participantes deste presente estudo têm uma ligeira preferência pelas candidatas Femininas sem tatuagem (73,3%) enquanto que 63,3% dos participantes preferem as candidatas Femininas com tatuagem.

No que toca ao grupo dos candidatos masculinos, 90% dos participantes recrutavam o candidato Masculino com tatuagem ao passo que 76,6% dos participantes recrutavam o candidato Masculino sem tatuagem.

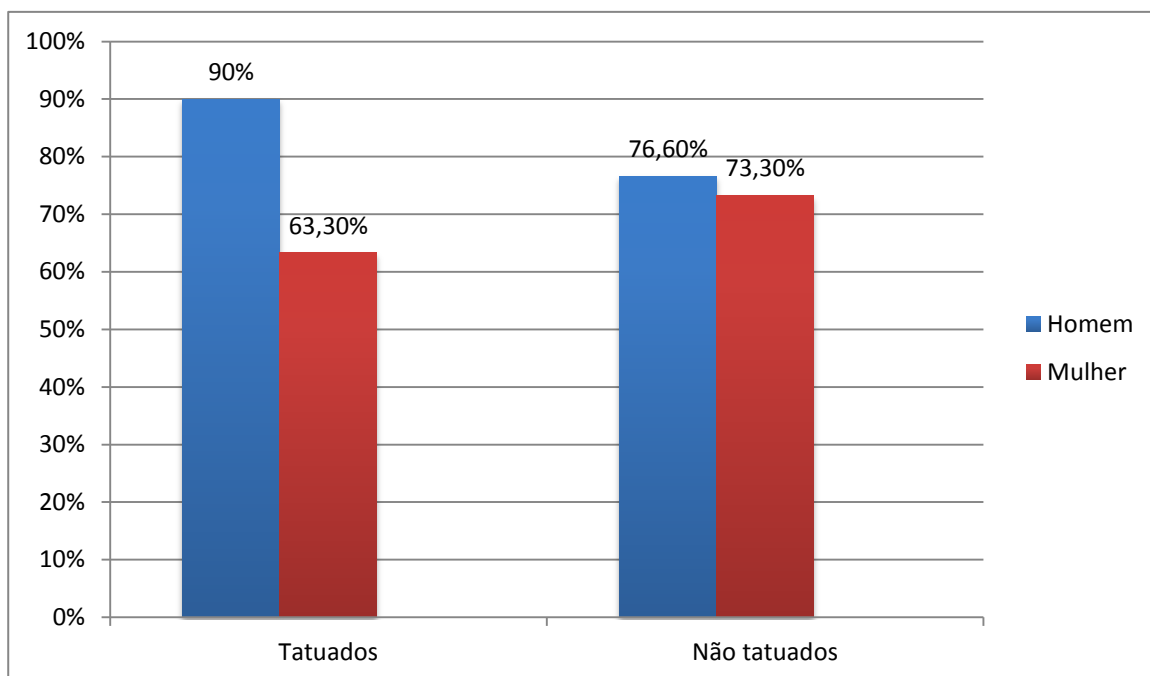


Figura 2 - Distribuição dos candidatos por género

Depois de analisarmos a Tabela 3, a figura 1 e a figura 2, fomos tentar perceber se o sexo do participante influencia a sua escolha. Na Tabela 4 apresentamos a distribuição dos candidatos face ao sexo do participante.

Tabela 4 – Distribuição dos candidatos face ao participante Masculino

Tipo de candidato	Recrutava	Média
Homem com tatuagem	9	4,11
Homem sem tatuagem	12	4,25
Mulher com tatuagem	12	3,17
Mulher sem tatuagem	11	3,91



Ao verificarmos a tabela concluímos que os participantes têm uma ligeira preferência pelo candidato Homem sem tatuagem e no que toca às candidatas femininas não existem diferenças significativas na sua escolha mas é perceptível uma pequena preferência pela mulher com tatuagem.

Na tabela seguinte analisámos a distribuição dos candidatos pelos participantes do sexo feminino e observámos que neste grupo de participantes existe uma maior preferência pelo candidato Masculino com tatuagem relativamente ao candidato Masculino sem tatuagem. Relativamente às candidatas femininas, as participantes deste estudo indicaram que recrutariam a Mulher sem tatuagem em comparação com a candidata Mulher com tatuagem. Apesar desta diferença não ser significativa, é visível.

Tabela 5 - Distribuição dos candidatos face aos participantes femininos

Tipo de candidato	Recrutava	Média
Homem com tatuagem	21	4,62
Homem sem tatuagem	18	3,72
Mulher com tatuagem	18	4,11
Mulher sem tatuagem	19	4,26

Capítulo IV – Discussão e conclusão

É sabido que o ser humano avalia e discrimina constantemente as pessoas, utilizando diversos critérios para escolher determinadas pessoas em detrimento de outras. A lei da anti discriminação precisa de construir um modelo geral de discriminação onde iram estar descritos todos os critérios que não se adequam às circunstâncias determinadas pela lei. Apesar de este modelo ainda não estar desenvolvido, existem critérios que são óbvios e a imagem, no contexto de recrutamento, é um deles. Vários indivíduos são rejeitados ilegalmente pela sua imagem, sendo os mesmos qualificados para a função a qual se estão a candidatar.

Seguindo isto, o presente estudo pretende verificar se o uso de tatuagens tem influência no processo de recrutamento e seleção, levando a um acto discriminatório.

Os 120 participantes deste estudo, todos eles estudantes universitários, receberam quatro currículos (Homem com tatuagem, homem sem tatuagem, mulher com tatuagem e mulher sem tatuagem) sendo as informações de cada candidato semelhantes. Foi elaborado um anúncio de emprego para a função “Assistant Sales” e cada candidato tinha a mesma probabilidade de ser recrutado.

De modo a responder às questões elaboradas neste presente estudo, foram criadas tabelas e gráficos com o intuito de facilitar a análise dos dados obtidos.

As questões deste estudo eram as seguintes:

- 1) *Será que o uso de tatuagens visíveis por parte dos candidatos influencia a decisão de recrutamento?*
- 2) *Será que uma maior ou menor tolerância ao uso de tatuagens é influenciada pelo sexo dos candidatos?*
- 3) *Será que o sexo do responsável pelo processo de recrutamento influencia a maior ou menor tolerância a candidatos com tatuagem?*



Relativamente à primeira questão o uso de tatuagens visíveis não teve um impacto muito significativo na decisão de recrutamento. Ambos os candidatos com tatuagem obtiveram percentagens acima de 50% indicando que mais de metade dos participantes recrutariam estes candidatos.

Nos candidatos de sexo masculino observou-se uma diferença significativa, sendo que 27 dos 120 participantes indicaram que recrutavam o candidato Masculino com tatuagem enquanto que apenas 23 dos candidatos recrutavam o candidato Masculino sem tatuagem.

No entanto no grupo das candidatas femininas foi notório uma pequena preferência pela candidata Mulher sem tatuagem. 19 dos 120 participantes selecionavam a candidata Mulher com tatuagem enquanto 22 dos participantes recrutariam a candidata sem tatuagem.

Para perceber melhor estes resultados, a tabela seguinte demonstra a média das pontuações comparando os dois grupos existentes, candidatos com tatuagem e candidatos sem tatuagem.

Tabela 6 – Média das pontuações dos dois grupos existentes

	N	Média	Desvio Padrão
Candidatos com tatuagem	60	4,10	1,217
Candidatos sem tatuagem	60	4,03	1,089
Total	120	4,07	1,150

Ao verificar a análise e tabela anteriores, podemos concluir que o uso de tatuagens visíveis não influencia a escolha no que toca ao processo de recrutamento e seleção. Ao contrário do

estudo “Visible Body Modification and Employment in the Restaurant Service Industry” (Brallier, Maguire, Smith & Palm, 2011), onde foi notória a preferência por candidatos sem tatuagens, o uso de tatuagens não é um impedimento para o recrutamento dos candidatos.

Esta situação pode ser uma consequência da idade dos participantes que constituíam a amostra, pois a mesma é muito jovem e cada vez mais os jovens têm convivência com indivíduos com tatuagens, percebendo assim que tal atributo não influencia as competências de alguém. Deste modo a população mais jovem dá mais ênfase a aspectos profissionais e técnicos do que à imagem dos candidatos.

Analisando agora a segunda questão: “*Será que uma maior ou menor tolerância ao uso de tatuagens é influenciada pelo sexo dos candidatos?*”

Tabela 7 – Distribuição dos candidatos

Tipos de candidato	Não recrutava	Recrutava	Média das pontuações obtidas
Homem com Tatuagem	1	27	4,47
Homem sem Tatuagem	3	23	3,93
Mulher com tatuagem	5	19	3,73
Mulher sem tatuagem	2	22	4,13

Observando a tabela 7 podemos concluir que existe uma maior tolerância no sexo Masculino para com a existência de tatuagens visíveis. O candidato Masculino com tatuagem foi o que

obteve uma maior média relativamente às pontuações (4,47) em comparação com os restantes candidatos. Existem diferenças estatisticamente significativas [$f(1,58) = 4,171$; $p = 0,46$] entre a escolha do candidato Masculino com Tatuagem e o candidato Masculino sem Tatuagem.

No grupo das candidatas femininas o uso de tatuagens não é tão tolerado sendo que a candidata Mulher sem tatuagem teve uma media mais elevada que a candidata Mulher com tatuagem.

Swami e Furnham (2007) confirmaram que existem percepções negativas para com mulheres tatuadas e isso pode ser visível na tabela acima, onde indica que os participantes preferiram a candidata Mulher sem tatuagem (Média = 4,13) em comparação com a candidata Mulher com tatuagem (Média = 3,73).

Recordando a terceira e última questão, *Será que o sexo do responsável pelo processo de recrutamento influencia a maior ou menor tolerância a candidatos com tatuagem?*

Tabela 8 –Distribuição dos candidatos face ao género do responsável de processo de recrutamento

Tipo de candidato	Homem	Mulher
Mulher com Tatuagem	3,17	4,11
Mulher sem Tatuagem	3,91	4,26
Homem com Tatuagem	4,11	4,62
Homem sem Tatuagem	4,25	3,72

Ao analisar a tabela 8 podemos observar que quando o responsável pelo processo de recrutamento é do sexo feminino, existe uma maior tolerância para com os candidatos com tatuagens do que quando o responsável é do sexo masculino. Quando se trata de um responsável do sexo feminino o score médio da candidata Mulher com Tatuagem é de 4,11 e do candidato Homem com Tatuagem é de 4,62. Quando o responsável é do sexo masculino



verificamos que as médias dos candidatos são mais baixas sendo que 3,17 é a média da candidata Mulher com Tatuagem e 4,11 é a média do candidato Masculino com Tatuagem.

A tolerância para com o uso de tatuagens é claramente mais visível no candidato Masculino e esta conclusão vai ao encontro dos resultados anteriormente referidos na questão 2, onde foi confirmado que existe uma maior tolerância para com o esse candidato.

Vários autores como DeMello, 1995; Libbon, 2000; Forbes, 2001; Atkinson, 2002, indicaram que muitos indivíduos acreditam que o uso de tatuagens faz com que os mesmos sejam mais atrativos. No estudo *Effect of Tattoos on Perceptions of Credibility and Attractiveness* (Seiter& Hatch, 2005), foi visível que o nível de atratividade era mais baixo nas mulheres tatuadas do que nos homens tatuados.

Todos os resultados obtidos neste estudo sugerem uma visível preferência, por parte dos participantes, para com os candidatos com tatuagem, especialmente para com o candidato Masculino com Tatuagem. Os resultados deste estudo sugerem que os participantes sobrepõem as competências à imagem dos candidatos. Indicando que não existe discriminação para com candidatos com tatuagens visíveis.

Limitações

O presente estudo apresenta algumas limitações que são relevantes e necessitam de ser apresentadas caso este estudo venha a ser replicado.

A primeira limitação está relacionada com a idade e composição da amostra. Visto que a mesma é apenas composta por estudantes universitários com idades compreendidas entre os 19 e os 29 anos. Trata-se assim de uma amostra muito jovem e sem experiência relativamente a processos de recrutamento. Deste modo, a ideia de discriminação pela uso de tatuagens não se verifica devido à constante convivência com colegas e/ou amigos que possuem tatuagens ou até mesmo ao uso de tatuagens por parte dos participantes.



A segunda limitação é referente à composição da amostra, nomeadamente quanto ao género. A amostra deste estudo é maioritariamente composta por mulheres (76 dos 120 participantes). Devido a este facto não foi possível obter resultados mais conclusivos relativamente à terceira questão que aborda a influência do sexo dos responsáveis no processo de recrutamento.

Outra limitação está relacionada com a origem da amostra. Os participantes são todos estudantes universitários, o que indica que existe pouca ou nenhuma experiência relativamente a processos de recrutamento.

Para próximos estudos sugere-se uma amostra de maior dimensão e um maior equilíbrio no número de participantes femininos e masculinos.

Sugere-se também que a amostra seja composta por indivíduos experientes no processo de recrutamento e seleção de modo a existir uma maior semelhança entre a amostra em estudo e a realidade existente no mercado de trabalho.

Para futuros estudos é importante também que a amostra não seja tão jovem, possibilitando uma maior correspondência com a realidade.



Bibliografia

1. Aires, A. (2007). Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção. Universidade Independente. Lisboa, Portugal.
2. Alferes, V. R. (2010). Atracção interpessoal, sexualidade e relações íntimas. In Vala, J., & Monteiro, B. (Eds.), *Psicologia social* (8ª ed., pp. 125-158). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
3. Antonellis, J.P., Gwendolyn, B. & Rachel, B. (2017). Employment Interview Screening: Is the ink worth it?. *Global Journal of Human Resources Management*, 38-53.
4. Antonellis, P. J., Berry, G., & Silsbee, R. (2017). Employment Interview Screening: Is The Ink Worth It?. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(2), 38-53.
5. Brallier, S. A., Maguire, K. A., Smith, D. A., & Palm, L. J. (2011). Visible tattoos and employment in the restaurant service industry. *International Journal of Business and Social Science*. 2(6),72-76.
6. Caetano, A. (2005). Avaliação de desempenho. Metáforas, conceitos e práticas. Lisboa: RH editora.
7. Caetano, A., & Vala, J. (2002). Gestão de recursos humanos. Contextos, processos e técnicas. Lisboa: RH editora.
8. Chiavenato, I (2010). Gestão de Pessoas (2ª. ed). Rio de janeiro: Elsevier.
9. Chiavenato, I. (2009). Recursos humanos: O capital humano das organizações (9ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
10. Coradini, J. R., & Murini, L. T. (2009). Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. *Disciplinarum Scientia. Série: Ciências Sociais Aplicadas*, S. Maria, 5 (1), 55-78.
11. Dean, D. H. (2010). Consumer perceptions of visible tattoos on service personnel. *Managing Service Quality*, 20(03), 294-308.



12. Dourado, A. D. C. (2012). A influência da formação de impressões no processo de seleção de pessoas. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, Universidade Fernando Pessoa – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Porto.
13. Drazewski, P. (2013). Tattoo Stigma and Job Discrimination .Theses and Dissertations. Pp- 148.
14. Ellis, A. D. (2015). A picture is worth one thousand words: Body art in the workplace. *Employment Responses Rights Journal*, 27(2), 101-113.
15. Harper, B. (2000). Beauty, stature and the labour market: A British cohort study. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62(s1), 771-800.
16. Heatherton, F.T., Kleck, E.K., Hebl, R.M. & Hull , G.J. (2003) *The Social Psychology of Stigma*. New York: The Guildford Press.
17. Mann, S. (2005). National poll shows public opinion sharply divided on regulating appearance – from weight to tattoos – in the workplace. *Business Wire* (2005) . Web (2008).
18. Plumbey, R.P. (1995). *Seleção e Recrutamento*. Clássica Editora.
19. Ribeiro, R. B. (1995). Métodos de selecção: Soluções teóricas vs realidade portuguesa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 1, 49-65.
20. Ribeiro, R. B. (2002). Recrutamento e selecção. In Caetano, A., & Vala, J. (Eds.), *Gestão de recursos humanos. Contextos, processos e técnicas* (pp.267-300). Lisboa: Editora RH.
21. Rocha, J. A. O. (1997). *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença.
22. Seiter, S. J., & Hatch, S. (2005). Effect of Tattoos on Perceptions of Credibility and Attractiveness
23. Smith, M., & Robertson, I. T. (1993). *The theory and practice of systematic personnel selection*. London: The Macmillan press.
24. Subhani, M. I. (2012). Impact of Physical Attractiveness on Selection and Recruitment Process. MPRA, 39104.
25. Watkins, L. M., & Johnston, L (2000). Screening job applicants: The impact of physical attractiveness and application quality. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(2), 76-84.



Anexos

Índice de Anexos

Anexo 1 – Mulher Tatuada	26
Anexo 2 – Mulher não Tatuada	28
Anexo 3 – Homem Tatuado	30
Anexo 4 – Homem não Tatuado	40



Anexo 1 - MULHER TATUADA

Estudo sobre Recrutamento & Seleção

Imagine a seguinte situação:

*Um grupo Hoteleiro precisa de contratar **1 colaborador** para a função de Assistente de Reservas (tarefas de **Backoffice** integrado no departamento de apoio a Agências de Viagens).*

Dê a sua opinião sobre este candidato.

Margarida

Bairro da Mina, 2835-510 Oeiras (Portugal)

Idade: 27 anos (13/05/1990)

Estado Civil: Solteiro



Experiência Profissional

- 10/2011–04/2012 Estágio Curricular - Rececionista GoodMorning Hostel - Recepcao; Sistemas de gestao de front office; Check-in e check-out; reservas;
- 06/2012–01/2014 Groups Events and Reservations Department - Le Central Hotels & Resorts.
- 02/2014–09/2016 Sales Department –Luso Central Hotel
- 04/2017–11/2017 Sales Executive - Interbay Hotels & Resorts

Formação Académica

- 09/2008–06/2011 Licenciatura Gestao Hoteleira - ISLA Lisboa



Línguas

- **Português** – Língua Materna
- **Inglês** – Nível Avançado na compreensão oral e escrita
- **Francês** - Nível Avançado na compreensão oral e escrita
- **Espanhol** - Nível médio na compreensão oral

Competências Pessoais

- Sentido de organização adquirido nas tarefas desempenhadas em trabalhos de registo e arquivo;
- Capacidade de negociação, resolução de conflitos e tomada de decisões
- Conhecimento do software Office na óptica do utilizador (word, excel, access)
- Domínio de aplicações gráficas (PowerPoint e Autocad)

Por favor indique:

A sua idade:

O seu Género: Masc. ☐ Fem. ☐

1. Não recrutava

2. Não recrutava mas hesitava

3. Não sei, tinha bastantes dúvidas se recrutaria

4. Recrutava mas com alguma hesitação

5. Recrutava sem qualquer dúvida

Obrigado pela colaboração

Tatiana Rosário



Anexo 2 - MULHER NÃO TATUADA

Estudo sobre Recrutamento & Seleção

Imagine a seguinte situação:

*Um grupo Hoteleiro precisa de contratar 1 colaborador para a função de Assistente de Reservas (tarefas de **Backoffice** integrado no departamento de apoio a Agências de Viagens).*

Dê a sua opinião sobre este candidato.

Joana.C.Silva

Rua da Saudade, 2795-233 Linda-a-Velha (Portugal)

Idade: 27 anos (13/05/1990)

Estado Civil: Solteiro



Experiência Profissional

- **10/2011–03/2013 Estágio Curricular** –Recepcionista Night & Day Hostel - Recepcao; Check-in e check-out.
- **06/2013–09/2013**Rececionista Camping Monte Verde
- **01/2014–02/2017 Sales Promotor-** Conference Center
- **04/2017–02/2018 Sales Executive** –Highway Catering Services

Formação Académica

- **2007–2010 Licenciatura Gestao Hoteleira - ISLA Lisboa***Línguas*
- **Português** – Língua Materna
- **Inglês** – Nível médio na compreensão oral e escrita
- **Francês** - Nível básico na compreensão oral e escrita
- **Espanhol** - Nível médio na compreensão oral e escrita

Competências Pessoais



- Espírito de equipa
- Capacidade de comunicação
- Capacidade de negociação,
- Conhecimento básico de software Office na óptica do utilizador (word, excel, acess)
- Conhecimento básico de aplicações gráficas (PowerPoint)

Por favor indique:

A sua idade:

O seu Género: Masc. ☐ Fem. ☐

1. Não recrutava

2. Não recrutava mas hesitava

3. Não sei, tinha bastantes dúvidas se recrutaria

4. Recrutava mas com alguma hesitação

5. Recrutava sem qualquer dúvida

Obrigado pela colaboração

Tatiana Rosário



Anexo 3 – HOMEM TATUADO

Estudo sobre Recrutamento & Seleção

Imagine a seguinte situação:

*Um grupo Hoteleiro precisa de contratar **1 colaborador** para a função de Assistente de Reservas (tarefas de **Backoffice** integrado no departamento de apoio a Agências de Viagens).*

Dê a sua opinião sobre este candidato.

Pedro Alexandre Marques

Bairro da Mina, 2835-510 Oeiras (Portugal)

Idade: 28 anos (13/05/1989)

Estado Civil: Solteiro



Experiência Profissional

- 10/2011–04/2012 Estágio Curricular - Rececionista GoodMorning Hostel - Recepcao; Sistemas de gestao de front office; Check-in e check-out; reservas;
- 06/2012–01/2014 Groups Events and Reservations Department - Le Central Hotels & Resorts.
- 02/2014–09/2016 Sales Department –Luso Central Hotel
- 04/2017–11/2017 Sales Executive - Interbay Hotels & Resorts

Formação Académica

- **09/2008–06/2011 Licenciatura Gestao Hoteleira - ISLA Lisboa**

Línguas

- **Português** – Lingua Materna
- **Inglês** – Nível Avançado na compreensão oral e escrita
- **Francês** - Nível Avançado na compreensão oral e escrita
- **Espanhol** - Nível médio na compreensão oral



Competências Pessoais

- Sentido de organização adquirido nas tarefas desempenhadas em trabalhos de registo e arquivo;
- Capacidade de negociação, resolução de conflitos e tomada de decisões
- Conhecimento do software Office na óptica do utilizador (word, excel, access)
- Domínio de aplicações gráficas (PowerPoint e Autocad)

Por favor indique:

A sua idade:

O seu Género: Masc. ☐ Fem. ☐

1. Não recrutava

2. Não recrutava mas hesitava

3. Não sei, tinha bastantes dúvidas se recrutaria

4. Recrutava mas com alguma hesitação

5. Recrutava sem qualquer dúvida

Obrigado pela colaboração

Tatiana Rosário



Anexo 4 – HOMEM NÃO TATUADO

Estudo sobre Recrutamento & Seleção

Imagine a seguinte situação:

*Um grupo Hoteleiro precisa de contratar 1 colaborador para a função de Assistente de Reservas (tarefas de **Backoffice** integrado no departamento de apoio a Agências de Viagens).*

Dê a sua opinião sobre este candidato.

Alexandre M. Silva

Rua da Saudade, 2795-233 Linda-a-Velha (Portugal)

Idade: 29 anos (13/05/1988)

Estado Civil: Solteiro



Experiência Profissional

- **10/2011–03/2013 Estágio Curricular** –Recepcionista Night & Day Hostel - Recepcao; Check-in e check-out.
- **06/2013–09/2013**Rececionista Camping Monte Verde
- **01/2014–02/2017 Sales Promotor-** Conference Center
- **04/2017–02/2018 Sales Executive** –Highway Catering Services

Formação Académica

- **2007–2010 Licenciatura Gestao Hoteleira - ISLA Lisboa**

Línguas



- **Português** – Língua Materna
- **Inglês** – Nível médio na compreensão oral e escrita
- **Francês** - Nível básico na compreensão oral e escrita
- **Espanhol** - Nível médio na compreensão oral e escrita

Competências Pessoais

- Espírito de equipa
- Capacidade de comunicação
- Capacidade de negociação,
- Conhecimento básico de software Office na ótica do utilizador (word, excel, access)
- Conhecimento básico de aplicações gráficas (PowerPoint)

Por favor indique:

A sua idade:

O seu Género: Masc.

☐

Fem.

☐

Secretaria

o
